



學生事務處-職涯發展中心

工讀實習教戰守則

目　錄

前 言

歡迎各位同學加入職場實習暨體驗的行列，對於同學們自食其力、學以致用，賺取生活零用金、學雜費或幫助家用之精神，甚感佩服。「工讀實習」是職場實習暨體驗的一種，除了金錢的收入外，對工讀實習更需要有正確的認知，使工讀實習過程的學習更加愉快、更有意義，就必須掌握一個原則，那就是工讀實習之中應該儘量避免不愉快的事情發生，並使自己從工讀實習經驗中獲得成長。

為使各位在工讀實習期間，充分表現出工作者應該擁有的職場倫理、工作態度，以及相關正確的職場觀念，學務處職涯發展中心特別編製「工讀實習教戰守則」，以簡明而淺顯的文字加以說明，將完整資訊放置於本中心網站檔案下載處，同學們可多參考利用。

事實上，職場實習可以體驗社會脈動、可以學習實用的知能，可以學習建立良好的人際關係，培養責任心與榮譽感，同學們應該將職場實習暨體驗視為是一份重要且正式的”工作”，也提醒同學們於職場實習期間，應告知家長及學校師長工作場所、電話和時間，以確保工作安全。

學生事務處職涯發展中心 敬啟

回目錄頁

壹、叮嚀篇

一、拒當果凍族、豆腐族！ 企業：新鮮人應具軟實力

摘自全國就業 e 網【企業人才進用與產業發展調查】，調查期間為 2013/05/10 ~ 2013/06/10，有效樣本數為 1,132 份。

7 月開始有不少畢業生陸續投入就業市場，而究竟新鮮人應具備何種能力才能受企業的青睞呢？以往企業主進用新人時最注重工作經驗及專業技能等「硬實力」，而根據勞委會職訓局全國就業 e 網最新調查，有越來越多企業現在更為重視工作態度與人格特質等「軟實力」，建議新鮮人除了專長能力外，若能強化軟實力，就不怕被貼上各種標籤！

針對部分新鮮人抗壓力不足的表現，在媒體的關注下又多了「果凍族」、「豆腐族」等稱號。根據全國就業 e 網於畢業季所進行的【企業人才進用與產業發展調查】顯示，企業認為時下年輕人最缺乏的職場能力分別為**情緒管理**、**壓力控管**、**溝通協調及問題解決的能力**，這些也是職場新世代容易被貼上標籤的原因，而**專業技術能力**則僅在第五名，由此可看出新鮮人求職時除了應具備基本的硬實力外，更需要強化情緒及壓力管理等軟實力。

新鮮人不喜歡被貼標籤，企業也怕碰到一捏就碎的草莓族、果凍族。從全國就業 e 網近期與康是美、寒舍餐旅集團及統一星巴克等企業用人單位主管的訪談中，大致歸納出企業對目前部分的新鮮人有**抗壓性及穩定度低、不敬業、不能吃苦、不懂待人接物、配合度不高**等印象，但企業主管也強調，其實只要新鮮人願意學、態度好，大部分公司還是很願意給年輕人機會。

事實上，新鮮人由於工作經驗值較少，大部分企業對於其專業能力一般來說不會要求太高，反倒是重視新鮮人是否具有**足夠的抗壓性**、**認真學習的態度**、**團隊合作精神**及**溝通協調能力**等。

不管是被叫做「果凍族」、「豆腐族」還是蝦咪族，全國就業 e 網也提醒八年級生，想在職場致勝除了具備**創意**及**衝勁**外，還要能夠承受**工作壓力**，因此必須特別加強情緒管理及壓力控管能力，另外也應強化溝通協調的能力，以擺脫外界刻板印象，才有機會發揮所長、達到自我實現的目標！

二、這條主管紅線，部屬絕不能踩

主管就是主管，只要是職場上的一員，就該遵守職場倫理，不會拿捏和主管相處的分寸，小疏忽也很可能不斷累積惡化，為你職場生涯帶來大災難。

撰文◎陳培思 (文章來源：Career 職場情報誌)

主管或老闆的禁忌因人而異，範圍可大可小，大至洩露商業機密，小到上班遲到、報告不按照格式填寫，都可能是老闆心中的地雷。

企管講師游美未舉例，本土公司部屬容易有越級報告問題，但在外商越級報告不一定會踩到地雷，而是被視為積極尋求資源、解決問題的表現。

任何主管都無法容忍的行徑

每個主管的好惡不一樣，但有些卻是所有主管們都會反感的行為，勤恆企管顧問公司總經理陳蕙兒把這些部屬禁忌分為 4 大區塊：

1 不受教：總是把主管的話當耳邊風，不當一回事，左耳進右耳出，口頭上隨便敷衍幾句，卻沒有行動，不肯調整自己的態度或方法，幾次下來主管不會再想教你；如果不把告誡放心上，一再犯同樣的錯誤，更是所有主管不能忍受的大忌。

2 不主動：總是要主管一個口令一個動作，凡事都得主管開口詢問、三催四請，主管不交代就不去做，這會讓主管覺得很不放心，也感受不到你對工作的熱情。

3 不守法：身在組織之中，就必須遵守遊戲規則，即使是看似無關緊要的小事，但訂下規矩必然有道理，無論你是多優秀的工讀生，無視於公司規定，就是挑戰公權力，也等沒把和主管放在眼裡。

4 不合作：每位主管都重視團隊合作，如果你太本位主義，老是把「為什麼這要我做」、「我不喜歡」、「我不想要」掛在嘴邊，所有事情都以「我」為出發點做考量，我行我素的自私部屬，一定會讓主管反感。

別仗著交情　失去部屬分寸

除了工作態度外，和主管相處也有諸多禁忌。親暱生瑕隙，陳蕙兒提醒，大部分在這區塊踩到主管地雷的，往往都是和主管交情較深厚的部屬，一不小心就失了分寸。

1 打探主管隱私：上司的私人生活，包括婚姻狀況、薪水，都不是工讀該過問的範疇。即使無意間得知主管的隱私，也要閉緊嘴巴，別像挖到寶般到處宣傳，那會招來大禍。

2 稱兄道弟：俗話說「論輩不論歲」，只要是主管，就該有適當的分際，即使你再資深，也萬萬不可叫主管「小老弟」; 和主管是再要好的朋友，在工作場合也不要直呼主管小名或綽號，和主管對話要保有基本禮貌，別因為有交情就在同事面前大開主管玩笑，或和主管勾肩搭背，這都會傷害主管在其他部屬前的威信。

3 嚼舌根：有些工讀生喜歡打小報告，作為「忠誠」的展現，但很可能適得其反，嚼舌根的行為會讓主管覺得，你是個不值得信賴的對象。喜歡在主管面前評論別人，更會讓主管擔心：你是否也在背後對我評頭論足。

4 狐假虎威：不要在同學前炫耀和上司的私交，更別仗著和主管的交情，在辦公室狐假虎威、拿著雞毛當令箭，甚至自作主張下命令或做決定，上司一定無法忍受有人越俎代庖當地下主管。

5 把主管當傾訴對象：主管不是心理醫生，不要把自己的生活瑣事、感情困擾都向上司傾吐，主管可沒理由、也沒時間當你訴苦的垃圾桶。分享私生活看似是溫暖的交流，但掏心掏肺什麼都說，很容易暴露自己的缺點，招來主管的反感。

6 向主管邀功：你可以運用一點技巧，適時讓上司注意到你的價值，但不要把所有功勞都往身上攬，彷彿沒有你就不行，沒有主管喜歡屬下患有大頭症。

7 給主管難堪：主管當然也會犯錯，工讀生若是當著其他教職員生面前公然糾正，上司惱羞成怒可想而知。即使發現主管有錯，最好用提醒或建議的方式，讓主管有台階下，別不長眼地說「你怎麼會這樣做」，而是提供另一個角度或做法讓老闆參考，「如果這麼做可行嗎？」

8 背地說主管壞話：人前人後都要尊重主管，背地議論同樣犯了職場大忌。紙包不住火，只要你對主管有負面批評，遲早會傳到主管耳裡，甚至還可能被加油添醋。即使教職員生在議論主管，也不要加入討論行列，幾次下

來教職員生看你不回應，就沒興趣再找你碎嘴了。

9 對主管視而不見：沒有人喜歡當空氣，雖然見到主管未必要起身恭迎，但也不要假裝沒看見，或是掉頭走開，主管都會看在眼裡。自然地打聲招呼，有活力地問候，會給主管留下大方得體的好印象。

10 結黨派分化：部屬可以表現領導力，但不要成為幫派，沒有主管喜歡團隊有派系之分，小圈圈經常把組織利益擺在其次，分化團隊、削弱團隊戰力，讓辦公室的人際關係複雜化，絕對是主管眼中的問題人物。

回目錄頁

貳、態度篇

職場第一課：禮貌

(文章摘自：Career 職場情報誌)

「**做人要有禮貌**」連小學生都懂，卻有許多職場新手忽略了禮貌的重要性。

自我中心 不管別人感受

在學校不懂禮貌，只要老師不計較，沒禮貌的「殺傷力」還不致於太大。但出了學校大門、進入社會之後，不懂得待人接物，可會讓你四處吃閉門羹。

某英商招募專員 Cathy 表示，有些求職者實在很沒禮貌，電話中問薪水開多少、甚至有人直接嗆「聽說你們這行給的薪水都不高」，還有人反問她在公司待多久了以及年紀。

面試遲到，也是很沒禮貌的行為。只要面試遲到、又沒事前知會的應徵者，統一超商人力資源部組織管理 TEAM 經理梁玉媚會對這個人打「×」，「因為他完全沒有考慮到，遲到會打亂部門主管的行程及其他人的面試。」

追根究柢，年輕人欠缺禮貌的癥結在於，習慣以自我為中心，不考慮別人的感受。

先做好「內部公關」吧！

別小看禮貌的重要性，看在主管的眼裡，不僅會影響主管對你這個人的評價，甚至會影響你未來的升遷之路。

先勢公關集團營運長黃鼎翎手下曾有一個員工，不管是坐電梯或在茶水間、洗手間和她相遇，她不是裝沒看到、不然就是頭垂得低低的，完全不和黃鼎翎打招呼。黃鼎翎很懷疑，「如果你連內部公關都做不好，要怎麼做好外部公關呢？」

禮貌，是一種尊重的態度

所謂的禮貌，並不是要多麼特別講究輩份或官階，其實只是一種尊重的態度。甲骨文大中華區人力資源部副總經理彭雪紅說，有一個部屬跟了她 10 幾年，但拿文件給她時，永遠還是雙手交給她。

在職場上，最基本的待人接物禮貌包括：在任何地方碰到同事或主管，要主動打招呼或點頭致意；和主管討論公事之前先詢問忙不忙；和主管外出開會時不隨便搶話等。

除了說話方式之外，肢體語言也是禮貌的一環。有些人在交談時，習慣以食指比著對方，或是雙手交叉在胸前，這些動作都相當不禮貌，會讓人不舒服。

廣義來說，遵守國際商務禮儀也是職場的禮貌，舉凡用餐、遞名片、坐車、搭電梯到車子座位安排，通通需要學習，否則一不小心，很容易因失禮而讓對方留下惡劣印象。

想要提升自己的人緣和競爭力嗎？不妨從學會禮貌開始吧！



職場第二課：自我管理> 制度管理+主管期待

(文章摘自：Career 職場情報誌)

每天上班時間快到之前，很多公司都會上演著一系列的「打卡記」:
有一種人總是會提早半個小時，很優雅地來上班；同樣的，這些人在公司處理事情的時候，也總是喜歡很早就做好準備，這樣他們才能夠安心。
第二種人則是會提早 10 分鐘左右到達，這樣的人在處理事情方面，也總掌握地恰到好處。

從遲到行為～看性格特質
從性格特質～觀職場命運

還有一種人則是常常在快要遲到的前 2、3 分鐘，用「手刀式狂奔」與時間賽跑，若能準時趕上那也還好，但倘若總是因找不到車位，或是排隊等電梯、等打卡，然後指紋又按不出來......，就變成遲到了，有些人甚至是「習慣性遲到」，那就表示這個人對於時間進度的掌握大有問題！從時間掌握的行為表現，可以看出一個人的工作態度、性格特質，進而推斷出此人在職場的可能命運，因為：遲到行為往往就是「做事不到位」的一種表現。

凡事都會提前完成的人，處事總是很有計畫、很有紀律，通常也都會提前完成手邊的事務，工作態度十分嚴謹，工作表現會比較「到位」，就算是遇到難以解決的問題，也會較早提出警訊，往往都還來得及克服；所以「凡事及早做好準備」的人，在公司裡多半備受肯定。但是相對地，他們也會給自己很大的內在壓力！如果給自己的壓力過大，甚至把龐大的壓力帶給工作夥伴，那就會造成個人健康及職場人際的問題，也將局限職涯的發展。

團隊紀律：制度當～壞人
團隊和諧：主管當～好人

愈是有規模的公司，團隊紀律更需要嚴謹，也更要重視考勤規定，否則很容易讓整個組織變得散漫、效率低落。一個散漫的組織很不穩定，或許有時表現很不錯，但也常常會在重要時刻出狀況。所以，必須要設計出一套符合公司需要的考勤制度來作為準繩，讓制度來扮演約束大家、討人厭的壞人角色。但是為了避免這樣的制度僵化，可以讓主管來當好人的角色，員工可能前一天晚上因公事加班到半夜，隔天太累而遲到，這似乎情有可原，但是

礙於「不能遲到」的制度準則，主管就可以適度扮演「好人」角色，為員工緩頰，成為公司制度與體恤員工之間的潤滑劑。

主管不需去扮演壞人角色來維持紀律，而是可以適度地體貼關懷下屬，讓工作夥伴之間的氣氛更加融洽。但是現在有不少公司為了節省成本（不發加班費），所以採取「責任制」，要讓員工採取自我管理。結果，公司制度變成「好人」，而主管就陷入兩難的局面，一方面要與員工同心協力，另一方面還要規範員工的上班紀律，因此主管變得很不善解人意。「制度變好人，主管當壞人」很難運作下去，有時甚至會演變成主管跟員工一起沉淪，紀律不好，績效也愈來愈差。

自我管理：超越制度管理
自我管理：超越主管期待

所有的制度管理都是為了規範人性做不到的部分，如果可以做好自我管理，有沒有制度來約束管理就無所謂了；如果每個員工每天都能做到準時上班，那麼根本就不必打卡。一個自我管理良好（高於制度管理）的人，凡事都會提早做好準備，制度對他們而言，壓根一點影響都沒有。

反倒是一些總在抱怨制度的人，往往也是自我管理比較差的人，殊不知考勤制度就是用來規範這種自我管理能力不佳的人。或許他們認為自己更適合到制度彈性、自主管理的公司，但通常自我管理不佳的人到了沒有嚴格制度的公司，常會一發不可收拾，甚至根本無法生存。

撇開制度管理來看，事實上與員工接觸最多的，莫過於主管，而每個主管心中都有一把尺，他會在心中衡量這麼多的下屬中，誰的自我管理最符合他的期望。如果每個員工的自我管理都很好，都能超越制度管理，也超越主管期待，這是很理想的狀態，主管不須扮「黑臉」來管理員工，只需要扮演關懷體恤下屬的「白臉」角色，這樣團隊之間的氣氛就會十分良好。而自我管理高於主管期待的人，升遷機會和福利自然會比較好。

最難管理的人是：自己！

習慣變成性格，性格決定命運！如果可以把自我管理得很好（從設法讓自己不遲到開始），主管就不需要花心思來管理，只要用心關懷員工就好了，而制度也根本不存在限制，這樣的人才或團隊，在職場上的表現會很受歡迎、

很有競爭力，自然也會有升遷機會。但是往往最難管理的人就是「自已」，我們必須要向自我挑戰，才能開創屬於自己美好前途的康莊大道。

職場第三課：職場倫理

(文章摘自：雅虎知識網)

（1）禮多人不怪：

年輕人初入職場，固然不必去刻意卑躬屈膝、曲意逢迎任何人，但卻應該真正的接納、尊重每一位同事、每一位長官、尤其是對單位或企業的負責人，該有的禮數(尊重)絕不可少，但你可以用更有創意、更不八股、更不做作的方式來表達。

（2）先管好自己份內的事：

年輕人初入職場，若想要有好的開始，就必須從上班的第一天起，學習管理好自己，而且永遠要記住，任何狀況下，你都要先管好自己份內的事，先不要急著去管別人如何如何，要知道，別人也在看你如何如何，所以你總是要先管好自己份內的事。

（3）不要只顧碗裡或只看碗外：

年輕人初入職場一定要腳踏實地，不要『吃碗裡同時又看碗外』，否則最後你可能連目前的飯碗都不保，卻又不見得能找得到新飯碗。可是，我們如果一直只知道埋頭苦幹，一直只知道低頭看自己的碗，從來不知道別人的碗裡有啥米碗糕，那也不是很好，因為你根本就不知道別人的工作型態與需求，而且你更不知道整個工商社會的發展趨勢。

（4）不要以為你賺到了：

年輕人初入職場，還有一件事要注意，就是不要隨便偷懶打混，更不要以為混水摸魚如果得逞，是你賺到了，其實這樣子你才大大的吃虧呢。因為你從此將停止成長，不學無術，失去就業能力，更將交不到任何好的、有益的朋友。

（5）不要以為你吃虧了：

年輕人初入職場，不要經常覺得你吃虧了，不要斤斤計較，得饒人處且饒人，能不計較的地方就不要去計較，不要太精明，更不要太涇渭分明，這樣處處計較、斤斤計較的結果，最後吃虧的還是你；反之，若你能吃虧、願意吃虧、肯吃虧，最後你才會真正賺到呢。

（6）不要怕接受任務與承擔責任：

就企業與其主管來說，他既然晉用年輕人，當然會多多給予年輕人磨練的機會，因此，也一定會經常賦予年輕人一些任務，而在他們賦予年輕人任務的同時，當然早就評估過，年輕人有可能因為經驗不足而失敗，所以即使你失敗了，這早在他的評估中(所以他也一定早就有因應方案了)，並不致於影響大局，因此，其實你是不太需要去顧慮最後的成敗的。

（7）不要怕面對失敗與挫折：

年輕人初入職場，要先建立一個正確的觀念：人生不可能永遠都是一帆風順的，任何人的一生都會遭遇有風有浪的時刻。

因此，我們不要怕挫折，不要怕失敗，不要怕遭遇風浪，更不要因為怕失敗與挫折，而總是選擇逃避。我們越早經歷這樣的挫折與失敗，就越早學會自己走路，不再需要大人從旁扶持。

職場第四課：人際關係～職場決勝關鍵要素

(文章摘自：Career 職場情報誌)

Allen 是個很善於規畫生涯的人，當他還在念大學的時候，已經繪製好未來人生的藍圖，經過多年的努力耕耘，他也如他職涯規畫中的目標，成為一名會計師。Allen 在會計師事務所工作時，跟合作客戶建立非常良好的情誼；後來 Allen 的一個大客戶因為信任他的專業能力與工作態度，重金挖角他去當財務長，從此 Allen 的職涯跳出了他的規畫，意想不到地從一個會計師成為國內知名餐飲集團的副董事長。他說「一個人職業生涯的後半段並不是規畫出來的，而是靠著人際關係所建立的。」

新鮮人：求職靠專業能力
升遷發展：要靠人際能力

剛從學校畢業的新鮮人，大多數在踏入職場的第一步就是準備一份好履歷，裡面詳細記載自己從小到大的學習歷程，包含讀過哪些學校？學過哪些專業能力？取得哪些證照？描述個人的人格特質……；然後，就靠著履歷與面試表現找到第一份工作。新鮮人初次尋找工作的時候，首要決勝的關鍵就是：該如何從眾多應徵者當中脫穎而出。

在累積了一定的工作經驗之後，職涯發展上的第二個決勝關鍵則是人際關係。在公司裡是否受到上司的賞識、與同事之間的相處是否融洽、和下屬能否互動良好等；在此時，這些人際間的互動關係能力會比個人本身所具備的技能還要重要，甚至成為升遷與否的重要關鍵。尤其是成為管理階層之後，最重要的能力，就是人際關係。

朋友也可以變貴人～
人際能力養成是一門專業

人際關係、人脈網絡在職涯升遷上扮演著極其重要的關鍵角色，我們要設法讓同事有機會可以變成貴人，生涯的路就會更加開闊。但是，卻很少有人會把人際關係當作是一門專門的能力去養成，也很少有這樣的課程可以教導我們該如何經營人際關係，更少有一種證照可以證明你是一個人際關係良好的人。

我們從小到大的教育都強調德、智、體、群、美，五育並重。但是在群

育的部分卻不容易落實。除了學生社團活動以外，從小到大的人際能力養成與培養都是極少的，但是人與人之間的互動能力卻直接地影響到我們往後的種種發展。伍思凱的《分享》歌詞中有一段「好友如同一扇窗，能讓視野不同」說明了志同道合的朋友，可以讓自己的視野更為開闊，也讓生命有更多元的可能性。

友直、友諒、有前途～
社群網站給自己更多機會

在地球村、資訊化的時代，繁忙的現代職場大量運用網路資源經營人際關係，應該特別注意的是，在社群平台上抒發情緒、維持與朋友間的互動時，應該儘量避免過多的抱怨、批評，要讓人感到正向樂觀，使社群網站也具有正面的積極意義，倘若有好的職場機會大家便會想到你，在無形中也為自己創造更多契機！

有些人看似善於人際相處，但是絕大部份都只是玩伴、酒肉朋友，這些人往往「有福可以同享，但是有難就要自己當」雖然這些玩伴可以讓人在工作之餘感到愉快、輕鬆，但是在人生或是工作上的幫助都十分有限，更糟糕的是如果結交了愛抱怨的朋友，無時無刻都在怨天尤人，這對自己人生態度反而會有負面影響。

朋友圈可以如虎添翼～
基本功：實力還是最重要

有句話說「要看一個人的價值，要先看他所結交的朋友圈。」朋友圈的好壞，可以直接影響到人生及工作上的發展。日新月異的科技發展，使人際關係的交流更為密切，無論是透過電腦或智慧型手機都可以輕鬆地與友人互動，但也很容易就交友氾濫。因此，我們應該常常檢視自己的好友名單，知心好友應該是「重質不重量」。好好地真心經營朋友圈，這樣的交往才會有意義與價值。

良好的人際關係固然重要，能讓我們如虎添翼、錦上添花，但畢竟只能算是第二決勝關鍵，最重要的還是要有實力。在職場上到處結交朋友，間接可以讓自己從不同的角度去觀察與成長，當公司或朋友手邊有了更好的職場機會時，為什麼會想到你？除了平時妥善經營的人際關係以外，還是因為你

有實力！所以，不斷地充實自己的實力也是相當重要的課題，因為機會是留給準備好的人，當天時地利人和時，自然就會水到渠成了。

培養實力、經營人際
～邁向成功的職涯道路！

人生的職業生涯不過數十年，起步很重要。前面的上半場不要太過於斤斤計較職業的貴賤、職位的好壞，而是要努力奮進，好好把握學習的機會，更要好好經營周遭的人際關係、珍惜朋友之間的情誼，讓朋友瞭解自己是一個奮發向上的人，進而透過良好的人際能力，將生涯道路開拓地更加寬闊。

職場第五課：挑戰不可能任務：培養職場解決問題能力！

(文章摘自：Career 職場情報誌)

幾位擔任企業人資主管的朋友，他們在新進人員甄選面試的時候，常常會問這樣一個問題：在你成長、求學、職場歷程中，是否曾經做過哪些大家都認為是不可能的事，而你卻執意的去挑戰，並且克服萬難達成了這個不可能的任務？

快速學習、解決問題
職場到處是不可能的任務

一個人在學校裡所學的專業固然是企業求才時的重要考量，但是由於職場變化日新月異，所以往往會面臨太多的情況都是超出課本範圍以外的難題，這時候所要考驗的就是一個人是否具備：快速學習、跨領域學習、以及解決問題的能力！以知識經濟為主的工作，這樣的能力特別重要。

現在企業所面臨的競爭環境日益激烈，加上消費市場的需求也不斷地改變，以致於所有成功企業，無不致力於在既有的競爭基礎之上推陳出新，以求超越競爭對手、提升競爭力、拉高進入門檻......因此，一個有競爭力的團隊，每天在做的事都是不斷地超越過去的自己、挑戰業界的水準、執行不可能的任務！

透過解析傳記式行為經驗
分辨人格特質、預測表現

透過對於過往行為表現的提問，可以得到該員的一種自我陳述，這是工業與組織心理學的「傳記式資料」(biodata)。透過對於這些實際發生在生活與工作中的行為經驗加以解析，可以理解到甄試者對於困難任務的態度、信念和價值觀，如此才可以篩選出有能力挑戰困難任務的積極人才；並且，透過這些經驗資料可以進一步預測該員在未來職場中的行為表現。

有不少新鮮人在求學時期克服困難的經驗，往往只是：在大家都不看好的情況下，排除萬難考上了研究所！這樣的經驗也是可貴的，至少可以發現該員是有能力設定自我目標、約束自己、達成目標的；但是，畢竟這樣的任務所涉及的人際動員能力並不多。而也有一些人是在學生社團活動中，執行了一些轟轟烈烈的不可能任務；縱然這些人的課業成績或許並不十分亮麗，

但可以預期的是他們具有一定程度的解決問題能力，尤其是所須動員的人員愈多時，表示他有愈好的人際溝通、領導能力！

年少輕狂的時候
挑戰不可能的任務

正所謂「人不輕狂枉少年」，年紀輕的時候應該是最有膽識的時候，甚至有時會有著過高的理想性，不妨去勇於嘗試一些課業以外的挑戰！尤其是號召三五好友，或者成群結隊共同完成一些別人看來是不可能的任務！這樣的歷程中一定會有更多不一樣的體驗，除了讓自己的青春歲月變得多采多姿以外，更是讓自己變得勇於接受挑戰，養成克服萬難的決心、能力與經驗值。

似乎，多數成功的企業家在學生時代就不會只是待在教室、圖書館而已，應該早就已經活躍於社團活動、打工場合、自助旅行......，或者成立個人工作室，甚至開公司在賺錢了！包括像微軟的比爾蓋茲、蘋果的賈伯斯，以及台灣的郭台銘等知名企業家，都是從學生時代就已經跟別人不一樣，展開自己的打工、創業探索之旅，正所謂：英雄出少年，要出道一定要早。

職場新人勇於挑戰
凡闖過，必留下經驗值

初生之犢不畏虎！職場新人應該具備挑戰各種困難任務的勇氣，可以藉由各種不同的考驗來提升自己的能力、快速累積經驗值。職場一開始走的順遂固然可喜，但是卻少了體驗各種變化的機會；反倒是由於一開始的各種特殊歷練，最終造就出一個成就獨特的奇才！因為，凡是親身闖過的困難任務，必然留下精采的故事，與經驗值，更囤積了邁向成功的能量，可以透過對自我早期經驗的解析，找到邁向成功的關鍵密碼！

職場一開始的成功，並不一定代表長遠的成功；而職場一開始的失敗也不代表永遠的失敗！我們在分析一個人員的早期職場歷程經驗時，除了去看該員所累積的成敗經驗比例以外，更需要去看他在這些經驗過程中所扮演的角色、所把持的心態。有了成功經驗而不知反思的人，其實比失敗了還不知反思更可怕！因為他往往會把過往經驗原原本本的帶到下一個職場；但是，在不同的情境下，他反而就表現不出來了。

每個生命歷程本身
都是一趟不可能的任務

如果，您的早期經驗與職場一路順遂，那就先不要貿然去挑戰太大的改變，不妨試著嘗試一點點不一樣的小改變，慢慢累積、適應改變的經驗。而如果，在早期經驗與職場歷程中有過不少克服困難的經驗，則要深刻的去反思，為何會有這樣的經驗？而這些經驗具有什麼意義？如何擅用這些經驗讓自己規避失敗、邁向成功！其實，每一個生命都是一個奇蹟，而且每個人的生命經驗都不相同，生命本身就是一趟克服萬難的不可能任務！

回目錄頁

參、形象篇

一、職場禮儀教育 旋風橫掃全台

(文章摘自：全國就業 E 網)

從校園到企業，從名媛貴婦到小學生，從新鮮人到高階主管，都吹起學習禮儀的熱潮。禮貌，不但是個人修養，更決定你的形象觀感，攸關職場競爭力。

日前新聞大幅報導，逢甲大學以不符禮儀為由，嚴禁學生穿拖鞋到校上課，甚至派人在校門口取締，登記違規 3 次就得接受「國民禮儀課」，或記申誡一次。

逢甲實施「「e 世代新生活運動」已有 4 年，原本採柔性規勸，但因學生屢勸不聽才祭出罰則。話題一出引發各界討論，教育部前高教司長何卓飛認為，學生在公共場合穿什麼服裝，是校方應該教學生的，「這也算是一種教育。」

在校園推廣禮儀教育 10 餘年的邱詩瑜，對禮儀課程成為「新顯學」感觸很深。她說，早年到校園推廣這類課程，還要大費唇舌和校方溝通，但現在情況 180 度大轉變，各界邀約數量之多，讓講師們接到手軟。而且，以往禮儀訓練對象以企業或大學生為主，這幾年國高中也有不少需求。

全球都在搶救禮儀教育

禮儀訓練為何突然受到重視？很多人歸咎於年輕一代欠缺家教。這個現象不只發生在台灣，西方國家也為此困擾。英國 BBC 前幾年大力推動一本教養書籍《好家教，決定未來領袖》(Yes! Please! Thanks!)，因為很多基本禮貌，都被英國下一代遺忘了。澳洲總理甚至要求國人學習麥當勞店員的禮貌，幾年前澳洲出版過一本暢銷書《禮貌的力量》(Why Manners Matter)，上市後在澳洲掀起回歸紳士淑女風範的禮貌旋風。

日前外電報導，美國年輕一代因為在手機簡訊、推特、臉書環境中成長，舉止行為缺乏禮教，初入職場常鬧笑話，使得禮儀訓練大行其道。不少家長主動將孩子送去禮儀學校上課，或將此當作「成年禮」。

父母縱容　年輕人家教差

生活中的失禮行為何其多！先勢傳播集團營運長黃鼎翎說，有次她帶幾個同仁去客戶公司提案，交換名片後，有個小女生不等客戶與主管坐下，自

行拉了把椅子就一屁股坐下，讓她當場傻眼。但也有彬彬有禮的年輕 AE，見到客戶會主動問好、說好聽話，也會貼心詢問「是否用過早餐，需不需要幫忙帶早餐？」她認為，年輕人的禮儀表現優劣和「家教」有很大關係，或許這一代父母太溺愛孩子了。

邱詩瑜在校園也見識過很多「怪現象」，她舉例說，有次上早上 8 點的課，準時走進教室發現自己竟然是第一個到的人，「同學覺得遲到沒什麼，只是起不來罷了。」常有同學提著早餐姍姍來遲，還大喇喇就在課堂上吃了起來，或者在課堂上接手機；她曾因告誡同學不要上課講手機，最後學生居然退選。

用「說教」方式講禮儀，對年輕人行不通，於是她把學生拉到國家音樂廳，還特別叮嚀要準時，沒想到同學們毫無警覺性，依然遲到，開演後還有一半同學被關在門外，「經過這個實例，同學們嚇到了，終於瞭解課堂說的禮儀規範都是真的，社會是這樣在運作。」

教導禮儀課多年，邱詩瑜認為，年輕人在禮儀上犯錯，多數是因為「真的不知道」；再加上喜歡表現「酷酷的」，太自我中心，就很容易忽略禮節。

校園親善大使　外界邀約不斷

為了搶救禮儀素質，各校紛紛開設禮儀課，尤其大學的觀光餐飲、旅館管理、外交系、化妝品系，幾乎都將禮儀課列為必修學分。

更多學校透過講座或學程，教授禮儀課程，尤其每到畢業季，學校職涯發展中心流行舉辦「面試禮儀」、「職場禮儀」講座，實用性極高。「現在年輕人比較功利導向，他們不是不願意學禮儀，只是你要告訴他們效益是什麼？」黃鼎翎說。

各大學也紛紛推出「親善大使」，或成立美姿美儀社、國際禮儀社。想當「親善大使」得經過嚴格篩選與訓練，才能擔負起典禮或外賓接待工作，這是大學生榮譽的象徵。

從貴婦到小學生　都流行學禮儀

坊間也有不少禮儀、形象管理的課程。邱詩瑜在台科大推廣中心的「美麗達人養成班」已經連開 10 個月，月月有新班，因為太受歡迎還增設進階班。旅日國際禮儀專家劉理惠在學學文創開設的「餐桌禮儀」、「跟巴黎女人學優雅」等課程，學員以中高階主管和企業家夫人為多，教的不只是禮儀，還包括優雅的氣質與生活態度。也有名媛貴婦會請形象顧問上「一對一」家教課，

希望學習「上流社會」的穿衣、應對禮儀。

禮儀課也有「向下延伸」趨勢。像是高中生推薦甄試，就得先上「面試禮儀」。坊間也出現以小學生為主的禮儀或美姿美儀夏令營，打著「小淑女」、「小紳士」的訴求，家長趨之若鶩。

提升服務品質　政府與醫院惡補禮儀

禮儀訓練的面向很廣，在企業內訓部分，新人通常要學接待、社交禮儀，中高階主管則進修商務禮儀。以行業別來說，包括秘書、飯店人員、專櫃小姐、空服員等，特別重視服務禮儀訓練。

服務禮儀課的普及速度很快，許多公家機關、醫院都邀請訓練單位來開課。講師林嘉怡說，過去醫院是專業掛帥，但如今醫病關係改變，加上市場競爭激烈，醫師、護士、藥師都被要求上服務禮儀課。

很特別的是，曾有醫院請她去上 3 小時禮儀課，專門講「電梯禮儀」一項，顯見醫院開始重視服務禮儀的「細節」。

有些公司內部甚至還有服務禮儀認證制度，MUJI 無印良品就推動「匠之技」收銀服務認證，認證內容包括收銀的應對禮儀、臨場反應。

外交官出馬　傳授正統禮儀

各行各業日漸重視禮儀課，公部門也帶頭示範。外交部 3 年前開始推動「有禮走天下」活動，安排現任大使、退休外交官到企業、學校演講，傳授最正統的禮儀訓練。不僅講師費全免，還能客製化教學內容，並發送「國際禮儀手冊」。開辦後反應熱烈，至今已有 431 場次邀約。

接受禮儀培訓後，若能取得相關認證，對求職有加作用分。民間訓練單位開辦「國際禮儀接待員」認證，2 月份還為此訓練了百位禮儀種子教師，很多都來自大學餐飲觀光系。推動認證的講師黃玲娟表示，政府正積極推動觀光、會展產業，這些行業都需要國際禮儀人才。

禮貌，決定你的外在觀感

禮貌，是一種職場競爭力。當然，沒有人會單純因為你有禮貌，就決定錄取你，或跟你做生意。但可別小看這些小動作，看似微不足道的禮儀細節，往往會影響別人對你的觀感，透露你的真實自我：若連小細節都不馬虎，代表你對工作敬業、對客戶非常重視，別人自然留下好印象。

有個企業高階主管說，因為工作常需要和人電話連繫，所以她特別重視「電話禮儀」，自己每次講完電話，心裡都會默念「3，2，1」，再輕輕地掛掉電話。會養成這個習慣，起於她看過一個同事，每次和人耐心通完電話後，就「砰」的一聲掛掉電話，這給她一個警惕，「不管你先前表現再好，但對方可能以為你在摔電話，不知不覺就扣分了。」

她曾面試一個新人，能力符合錄取標準，卻被老闆否決了，因為老闆發現他不停地搖晃座椅，無法安靜端坐著，面試禮儀太差，工作機會擦身而過。

別小看「非語言」溝通的重要

加州大學洛杉磯分校心理學教授梅拉賓（Albert Mehrabian）做過一個溝通研究，歸納出「7/ 38/ 55 定律」，亦即在人際溝通時，「語言」溝通與「非語言」溝通同時存在，有高達 55%的印象，是從外表、穿著、儀態、肢體語言、表情等「非語言」溝通而來，說話語調、聲音表現占 38%，語言本身只占 7%。也有研究指出，企業主管在面試時，通常在 7 至 30 秒間，便將「外表不合格」的人淘汰了。這些數字都在提醒我們，禮儀與形象管理的重要性。

城邦集團首席執行長何飛鵬曾說，「禮貌」是每個人生活上，無時無刻都需要自我檢點注意的事，每一個細節、每一個場合、每一句話語、每一個行為，我們都要問：「今天『禮貌』了沒？」想提升人緣與競爭力，就從學習禮儀開始！

二、社會新鮮人的穿著打扮

(文章摘自：全國就業 E 網)

職場和校園可說是全然不同的環境，在學校你可以任性蹺課、不在乎成績，在職場你得準時且漂亮的完成任務；在學校你可以不怕得罪人，在職場良好的人際關係卻是工作愉快的一大利基點。在忙著遞履歷求職的日子裡，不妨學學幾招將來必備的技能，幫助你快速進入狀況。

準新鮮人在還未正式工作時，求職時第一個面臨的改變便是衣著打扮，男生少不了西裝，女生難免穿起套裝、化起妝，只要把握住幾個大方向，便能輕易褪去學生青澀氣息，化身為專業人士。

重點 1：以乾淨俐落為基本原則

選購面試及往後職場所需的行頭，簡單、大方、俐落為基本原則，依據此原則先準備一些基本配備，襯衫是首要之選，男生可以準備不同顏色數件，搭配合宜的領帶，女生除了襯衫，還可以準備針織衫等單品，花樣不宜過度花俏。

男生以搭配西褲為主，女生搭配 A 字群、窄裙、長褲，裙子不宜過短。記得挑雙合宜的鞋子，雖然說這幾年涼鞋大行其道，還是以皮鞋為宜，顯得端莊穩重些，無袖、露背的性感裝扮也不宜出現。搭配上仍以黑、白、藍、咖啡等為底，再少量搭配其它粉彩顏色。

求職時不妨依照應徵職務調整，公關、傳播業可以穿得活潑大膽些，可以不穿制式套裝，用色可以稍微花俏點，表現自我創意，不過別把任何流行都往身上放，太過複雜反而有損品味。應徵業務、行銷等職務，簡單的褲裝打扮最能顯現出專業能力。

重點 2：注重細節可表現個性細心

社會新鮮人可以稍加注意以下細節，免得因小失大，在面試求職時形成不好的印象。注意襪子，尤其女性穿著絲襪前，記得檢查是否有破洞、脫線情形。夏天是新鮮人求職旺季，千萬不要滿頭大汗參加面試；比預定時間早些抵達試場，以便於在面試開始前可以稍微整理儀容。

時下雖然流行染髮，但不宜過火，滿頭金髮、紅髮的跑去面試。可以搭

配項鍊、別針、耳環等配飾，以高雅為原則。應徵工作難免需要攜帶資料，以攜帶一個手提包為原則，免得大包小包顯得累贅，東西要井然有序，免得要找資料找不到，女性要把補妝用品放置妥當。女孩子不要化個大濃粧，薄施脂粉即可。不懂得化妝的女性們，不妨利用各彩裝品牌提供的美容課程服務，好好學習打扮之道。

回目錄頁

肆、履歷篇

你的履歷，為何企業懶得看？

(文章摘自：全國就業 E 網)

找工作就像是「自我行銷」，履歷表寫得好或壞，決定了你的賣相。如何才能成功包裝自己，讓履歷受到企業青睞？

台灣大哥大副總經理莊財安強調，「企業在看履歷時，考慮的是『這個人值不值得我和他見一面？』」新鮮人常搞不清楚企業看履歷的重點，掌握不到寫履歷的訣竅，使得自己與面試機會絕緣。

究竟哪些履歷在企業人資心中是不合格的呢？本刊特別走訪多家企業人資主管，整理出以下常見致命傷：

致命傷 1：履歷與職缺搭不上邊

統一超商人力資源部組織管理 TEAM 經理梁玉媚指出，許多新鮮人經常「一份履歷走天下」，以為可以適用所有的行業或工作，完全看不出履歷與這份職務之間的關連性，有時甚至連應徵的公司名和職務別都忘了改，這種履歷當然不會被多看一眼。

另一種狀況是，個人特質和應徵的職務缺乏關連性、甚或自相矛盾，例如寫自己個性穩定、喜歡文書處理工作，但卻跑來應徵業務人員，讓人不禁懷疑，這個人到底是寄錯履歷、還是頭腦不清楚？

現在就業是買方市場，寫履歷最好能「客製化」，針對想要應徵的職缺寫一份適合這個工作的履歷，說明你對這個行業的觀察或是對職務的想法等。

中華網龍遊戲開發部副理黃銘銓最青睞的履歷是，清楚寫出對遊戲產業的認識、對遊戲的熱愛、想投入遊戲業的動機，「也許應徵者沒有玩過太多的遊戲，但是如果對產業有做過功課，這樣的人會讓我期待他的未來潛力。」

致命傷 2：缺乏條理&記流水帳

寫自傳，最忌缺乏組織能力、沒有條理。東元電機人力資源處人才開發課主任許玉輝指出，很多新鮮人自傳完全不分段，人資根本沒有耐心與時間去細看內容。

自傳內容不宜太長，大約 600～800 字、控制在 1 頁篇幅，要言不贅即

可。用字遣詞也要留意，因為「從文字可以看出一個人的素養，」梁玉媚說，千萬不要用火星文或是寫得太 Kuso（無厘頭），甚至出現錯別字，以免顯得太粗心，會讓人擔心你以後的工作表現。

很多新鮮人不知道該怎麼寫自傳，乾脆就像記流水帳一樣，條列出個人經歷。趨勢科技人力資源部經理柯志宜說：「條列式自傳，只看得出經歷，但不代表你心中的想法，看不出你的思考模式及表達能力。」

自傳可說是「履歷表的補充說明版」，就算沒有工作經驗，也可以交代個人志趣和殊榮、在校的學習成果、課外活動與比賽經歷、解決挫折的經驗等。

致命傷 3：累贅介紹家世背景

撰寫履歷的重點在於，讓企業主管在 30 秒內知道「我的專長就是你們要的人」。但很多人搞錯重點，自傳一開場就寫：「我出生在……」，花了大篇幅在作文，介紹自己的家庭成員，鮮少有企業會關心這些內容。

特力屋人力資源部副總經理袁功劭指出，「自傳的重點應該擺在，你來公司之後能夠做些什麼？」很多人在自傳中，對個人專長與能力隻字未提，或是將具備的證照與相關經驗放在最後一段，這種履歷很容易看了一半就被略過。

致命傷 4：內容空洞不具體

在人資的眼裡，若整篇自傳全部都是空洞的形容詞，如：我很抗壓、很負責任，卻無法舉出具體事例，也是不合格的履歷。

東元電機人才開發課資深專員李怡慧表示，履歷要具體，像是寫多益 600 分就會比寫「精通英文」要來的有說服力。

梁玉媚也說，不管是打工或是實習、社團的經驗，最好可以加以「量化」。例如：曾經帶過多少人、募過多少錢等。專業能力也一樣，要寫出自己在學校參與那些研究專案、自己在專案中的角色、得到什麼收穫。

致命傷 5：語氣拿捏錯誤

寫自傳的語氣要拿捏得宜。莊財安認為，不需要太謙卑，就是讓對方認識自己，否則會顯得不夠大器。

另外，許多人寫自傳常用「希望」的語氣。袁功劭發現，大部分人都寫

「我希望如何如何」，我希望能夠有所貢獻，卻沒有說要如何做出貢獻。

曾在上海工作 3 年的永慶房屋人力資源部協理吳良治觀察，兩岸年輕人的求職態度有很大的差異，台灣年輕人離不開學生的心態，開口閉口都說「我希望有機會可以學習」，鮮少有人敢大膽地表達「我對公司能帶來什麼貢獻」。

致命傷 6：照片隨便貼一張

許玉輝指出，應徵門檻較低的職缺，因為競爭者眾多，附上照片的話，會有加分效果。另外，服務業很重視形象管理，梁玉媚也建議要放照片，但不要放搞怪的生活照或是大頭貼，一般大頭照就可以了。

回目錄頁

伍、面試篇

一、求好工作，先研究應徵職務！ (新聞摘自：自由時報 101/12/26)

大環境不景氣，就業市場供需失衡，使得越來越多年輕人不是得屈就一份自己並不喜歡的低薪工作，先求有再求好；不然就是抱持寧缺勿濫，被罵草莓的風險，持續待業。

重視應徵職務

寧缺勿濫也好，先求有再求好也罷，有一件事情，是希望求得好工作者一定要做的事情，那就是 Research（研究）你要應徵的工作！

捫心自問，有多少人在投出履歷之前，認真研究或找人打聽過自己準備應徵的工作？而這個問題，至少得找出以下三項的答案：

（一）你應徵的工作屬於何種產業？

你知道你打算應徵的工作，屬於什麼產業？該產業的年產值有多少？總就業人數有多少？平均薪資為何？公司上市、上櫃的多嗎？大企業多還是中小企業多？產業前景如何？

（二）你應徵之公司的狀況？

這家公司有無營利事業登記證？成立時間有多長？誰是負責人、董事？販售的產品／服務為何？公司員工有多少人？年營業額為何？虧損還是賺錢（原因為何）？業界風評如何？

（三）你應徵的職位

具體來說需要做哪些工作？所需的專長？基本的學經歷要求？平均薪資？有無前景？是否需要常加班？與自己的興趣、生涯規劃是否相符？

不妨拿出一張紙、一隻筆，將上述問題的答案全都寫下來，先確認自己都能順利回答出來，再根據答案，與自己的專長、學歷，工作偏好、可接受度等狀況，分別給予分數評比（越喜歡越能接受的分數越高），算出來總分高的工作，也許是自己適合投履歷應徵的工作。

謹慎摸索適合工作

先透過一些問題篩選出適合自己應徵的工作，會比漫無目的的亂槍打鳥，看到自己資格符合的工作就投履歷（也不管自己有興趣，是否適合）。

其實，透過反覆問自己上述的問題，能夠逐漸摸索出自己想要去的產業、公司，想要從事的工作內容。至少先認真地 Research 一下自己將要投入的產業、公司、職務，也算是對自己負責任。

研究職場經驗

多一些對工作的了解，就能避免浪費寶貴的時間去應徵其實會被刷下來，或者自己根本不會想去上班的工作（除非是想透過不會去上班的公司面試，實戰練習面試狀況，累積經驗則另當別論）。

不少人怕找不到好工作，屈就於自己不喜歡且沒有發展性的工作。但其實，人生最該怕的是，做了自己其實不喜歡，卻因為錢很好賺，而且自己有能力做得很好的工作，就這麼一直幹下去，到老了回頭一看，才後悔自己浪費了大半輩子的時間為他人作嫁，而自己其實活得一點都不開心。

每次找工作之前，都花點時間研究一下準備投入的產業環境，打算應徵的公司狀況與職務內容，一定能讓你事半功倍，獲益良多！

二、成功面試技巧

(文章來源：中彰投區就業服務中心)

(一)從容準備篇

1 好的開始是成功的一半

(1)養足精神，保持神清氣爽。

(2)提早到達面試地點，決不遲到。

(3)穿著適當，儀容整潔，穿著打扮要顯得有朝氣。

(4)在等候面談時不宜高聲談笑，不浮躁不安或左顧右盼。

(5)面試時勿抽煙，避免口腔發出不好的味道。

2 面試禁忌：(特別要注意喔!)

(1)遲到

(2)穿著不妥

(3)親友陪同面試

(4)態度輕蔑、嚼口香糖

(二)面試行為篇

1 面試當下行為舉止應注意：

(1)不可貿然入座，須等對方邀請後再坐下，較為得體。

(2)專注的眼神，會讓人感到絕對的誠懇與活力。

(3)動作不要太大，並避免出現小動作。

(4)隨時保持微笑。

(5)多說「請」、「謝謝」、「對不起」等禮貌用語。

2 以下行為可能導致扣分效果喔，請多加注意：

(1)肢體語言過多。

(2)坐姿不妥。

回目錄頁

陸、權益篇

(文章摘自：行政院勞工委員會)

一、求職防騙教戰守則

(一)應徵前做好〝三大準備〞

1 請朋友、家人陪同面試，或前往前打電話告知親友欲前往面試之地點。

2 檢視欲應徵公司是否有下列情形，若有，請提高警覺、小心受騙：

a.連續數週或數月刊登徵人廣告。

b.徵人廣告內容記載不合乎常情的待遇優厚，公司業務、工作內容模糊不確定。工作輕鬆、免經驗、可借貸。

c.徵人廣告內容僅載有公司名稱及地址或僅留電話、聯絡人、郵政信箱、手機號碼。

3 確定自己是要找工作而不是找事業。

(二)應徵當天堅守〝五不原則〞

1 不繳錢：不繳交任何不知用途之費用。

2 不購買：不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。

3 不辦卡：不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。

4 不簽約：不簽署任何文件、契約。

5 不離身：證件及信用卡隨身攜帶，不給求職公司保管。

二、服務應注意事項

如訂有書面契約，契約內容要公平、合理；如契約內有以下條款，將損害工讀生權益，為避免被騙或詐財，須請教學校師長、教官、輔導老師或政府勞工行政主管機關後再行簽約：

1 預扣薪資-即先剋扣若干工資，作為賠償之預備違約金。

2 未工作滿多少天不得領薪。

3 未服務滿預定期限之處罰。

4 預繳工作保證金。

5 放棄一切民事賠償條款。

6 強迫加班條款或不加班扣錢條款。

7 扣押身分證。

回目錄頁

【附錄】

學生事務處職涯發展中心
服務項目

一、提供職涯資訊

1.企業廠商資訊

2.國內升學資訊、公職考試資訊

3.技能檢定資訊、證照考試資訊

4.各類工讀及各項網路資訊

5.各項網路職業生涯資訊

6.職涯圖書、期刊

二、提供職涯輔導

1.協助學生建立學生學習歷程檔案。

2.辦理職涯探索成長團體相關活動。

3.辦理職涯志工組訓。

4.辦理職業生涯管理相關研習活動。

5.辦理職涯諮詢會談。

6.辦理職涯適性測驗。

7.辦理職涯規劃顧問相關業務。

8.校園徵才相關活動推廣與辦理。

9.學長姐就業經驗座談活動推廣與辦理。

10.企業菁英駐診活動推廣與辦理

11.職涯資訊 FB 臉書社群網站維護。

12.辦理專業證照、國家考試相關講座。

13.辦理企業參訪活動。

14.辦理職業生涯與發展系列講座。

15.辦理履歷自傳求職面試訓練相關活動。

16.辦理工讀相關教育訓練業務。

17.推動本校職場實習暨體驗相關業務。

回目錄頁